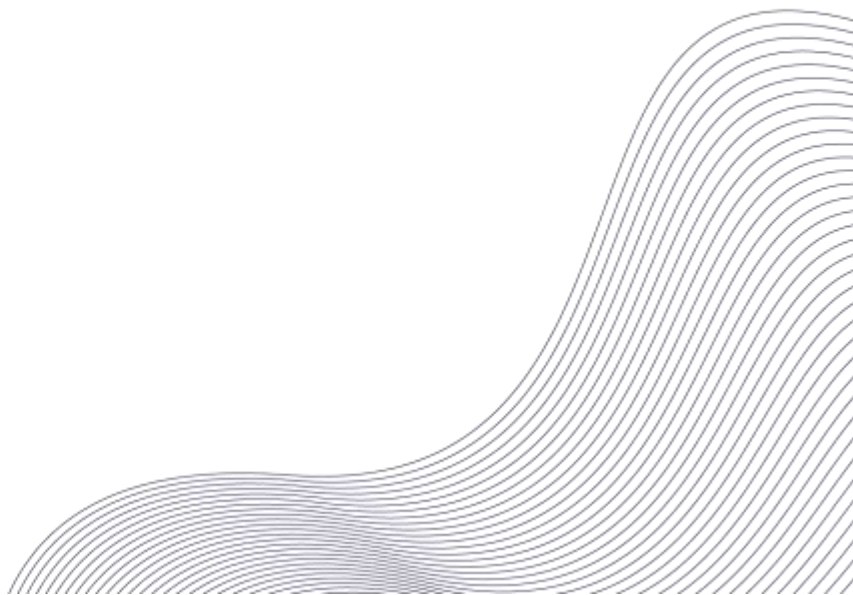




PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA 2022-2024

Índice

Presentación	3
Antecedentes	4
Marco Conceptual	5
Principios Rectores	5
Visión	7
Alineación	9
Diagnóstico	10
Objetivo	10
Temáticas del Plan	11
Indicadores con Perspectiva de Género	15
Presupuesto con Perspectiva de Género	17
Seguimiento y evaluación	19
Referencias	20
Anexo 1 Cuestionario Diagnóstico	24
Anexo 2 Resultados	41



Presentación

La Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla establece el presente Plan Institucional de Igualdad Sustantiva 2022-2024, en apego a los fundamentos y lineamientos de operación establecidos por la Secretaría de Igualdad Sustantiva.

Conscientes de lo fundamental que implica el cumplimiento cabal de este plan, y mediante su difusión y gestión en forma permanente por parte del personal directivo, administrativo, académico y la población estudiantil, se procede a establecer en este plan los objetivos, las estrategias y las líneas de acción a realizar.

Consideramos que la importancia de la igualdad sustantiva debe originarse en una primera fase con los valores sociales que fortalecen las relaciones humanas. Por ello, reconocemos la necesidad de poner en práctica mecanismos que fortalezcan e incidan en el respeto, la amistad, la justicia, la libertad, el amor, la honestidad, la tolerancia y demás valores. La finalidad es procurar un mejor futuro para toda la comunidad universitaria de la UPMP y, en consecuencia, crear un impacto positivo en la sociedad.

Podemos decir que ningún valor social actúa de manera independiente porque, en conjunto, forman una cadena de valores que, al repetirse una y otra vez, forjan resultados positivos en todos los ámbitos de las relaciones humanas.

Por lo anterior, nuestra universidad, siendo un factor fundamental de cambio, instala la Unidad de Igualdad Sustantiva con la finalidad de llevar a cabo la elaboración y emisión de este Plan Institucional de Igualdad Sustantiva, para que sirva de enfoque, aplicabilidad y seguimiento a los procedimientos necesarios para el correcto logro de los objetivos establecidos.


Georgina Fierro Sosa
Rectora



Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla

Antecedentes

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 5, fracción V, define la igualdad sustantiva como: "el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales". La igualdad de derecho reconoce que cada persona es titular de derechos fundamentales reconocidos por la ley; la igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana.

De igual manera, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, en su artículo 7º, establece que en el Estado de Puebla todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección a los derechos humanos. Este principio está consagrado en distintos instrumentos internacionales, tales como la Carta de las Naciones Unidas (1945) y la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), entre otros.

Así también, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptada en 1979, tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva.

La igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que persisten en nuestro estado es fundamental, por lo que la Igualdad Sustantiva se encuentra en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

Alcanzar la igualdad sustantiva con un enfoque de derechos humanos y transversalidad con perspectiva de género es esencial para el desarrollo integral de nuestra sociedad.

Marco Conceptual

El Plan Institucional de Igualdad Sustantiva 2022-2024 de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla es un instrumento de intervención asignado a la Unidad de Igualdad Sustantiva. Este plan contiene los objetivos y líneas de acción pertinentes para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos administrativos, académicos y estudiantiles. Además, se enfoca en eliminar la discriminación que atenta contra la dignidad humana.

Principios Rectores



Enfoque de Transversalidad

El enfoque de transversalidad garantiza la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones y decisiones. Este proceso permite valorar las implicaciones que tienen para mujeres y hombres cualquier acción programada y decisión tomada en los ámbitos en los que participan.



Enfoque de Igualdad de Género

Este enfoque implica asegurar igual visibilidad, acceso, empoderamiento, participación y toma de decisiones para mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada. La igualdad de género busca crear un entorno donde tanto mujeres como hombres puedan contribuir y beneficiarse de manera equitativa.



Respeto a la Diversidad

Para alcanzar la igualdad de sexos, es fundamental instrumentar mecanismos y estrategias que respeten y valoren la diversidad. Esto implica reconocer y apreciar las diferencias individuales mientras se promueve la igualdad.



Enfoque de Interseccionalidad

El enfoque de interseccionalidad es una herramienta analítica que facilita la elaboración de políticas, programas y proyectos, abordando múltiples formas de discriminación que una persona puede experimentar simultáneamente. Este enfoque reconoce que las desigualdades pueden ser exacerbadas por la interacción de diferentes factores como género, raza, clase social, orientación sexual, etc.



Perspectiva Antidiscriminatoria

Este enfoque se deriva del derecho a la igualdad y no discriminación, buscando asegurar el acceso y disfrute efectivo de los derechos humanos para todas las personas sin discriminación alguna.



Perspectiva Intergeneracional

La perspectiva intergeneracional asegura que todas las personas, independientemente de su edad y condición, accedan con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad. Este principio reconoce la importancia de incluir a todas las generaciones en el desarrollo y disfrute de los recursos y oportunidades.



Principio de Progresividad

En el contexto de los derechos humanos, el principio de progresividad implica un avance gradual hacia el pleno cumplimiento de estos derechos. Este principio establece que el disfrute de los derechos debe mejorar constantemente y no puede retroceder, garantizando un avance continuo en la protección y promoción de los derechos humanos.



Acciones Afirmativas

Para alcanzar la igualdad sustantiva, es necesario adoptar medidas especiales, específicas y de carácter temporal que atiendan y resuelvan las situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Las acciones afirmativas son intervenciones proactivas diseñadas para corregir las desventajas y discriminaciones históricas o estructurales que afectan a determinados grupos.

Política de Sustentabilidad

Fortalecer permanentemente los principios y valores sociales, que conforman la Igualdad Sustantiva, en todos los ámbitos estructurales de nuestra institución, generando acciones preventivas y correctivas, aplicables a la detección oportuna de anomalías que tiendan a afectar el cabal cumplimiento de los principios rectores.






Visión

Ser una institución educativa, conformada por un equipo de trabajo consciente de la importancia y aplicabilidad de los principios y valores establecidos en este plan, **para el logro de la igualdad sustantiva**, que promueva y concrete la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia entre mujeres y hombres, a través de la transversalización de la perspectiva de género, de acciones afirmativas y de la construcción sólida de una comunidad universitaria en apego los principios establecidos.

Marco Normativo

La historia a favor de la Igualdad Sustantiva ha sido un esfuerzo continuo y prolongado, materializado en diversos documentos que establecen las pautas a seguir en esta materia a nivel internacional, nacional y local. Conocer y estudiar estos documentos es fundamental para establecer los mecanismos adecuados para su cumplimiento y sirven como base para evaluar el estado de las políticas públicas relacionadas con la igualdad sustantiva.

Ámbito Internacional

-  Declaración Universal de los Derechos Humanos.
-  Carta de las Naciones Unidas.
-  Convención Americana sobre Derechos Humanos.
-  Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995.
-  Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la

- Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer para México 2018.

Ámbito Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal del Trabajo.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2020-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ámbito Local

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal 2021.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que expide los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva.

Alineación

El enfoque utilizado para alinear este plan institucional se fundamenta en los objetivos generales y específicos establecidos en el mismo, delineando las acciones necesarias para asegurar su cumplimiento. Estos objetivos están alineados con los principios fundamentales para lograr la Igualdad Sustantiva, como se describe en los siguientes contextos:

- ✚ El derecho a la igualdad y a la no discriminación, fundamentos del Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos.
- ✚ Principios consagrados en diversos instrumentos internacionales como la Carta de las Naciones Unidas (1945) y la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- ✚ La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada en 1979, cuyo propósito es eliminar la discriminación y promover la igualdad entre hombres y mujeres, asegurando igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva.
- ✚ El Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 y el Programa Nacional de Igualdad (PROIGUALDAD) 2020-2024 como los instrumentos de planificación estratégica de alcance nacional para lograr un país más próspero, justo e incluyente para todas y todos.
- ✚ La alineación del Programa Institucional 2019-2024 con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, específicamente en términos de Política Social y el Derecho a la Educación. La Universidad se compromete desde el inicio a mejorar las condiciones de sus instalaciones, facilitar el acceso a la educación para todas y todos los jóvenes.
- ✚ El Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Así como el Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que se expide los Lineamientos que deberán observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 2 de marzo de 2020; documentos en los que se determinan las estrategias con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género, resaltar la importancia del uso de

lenguaje incluyente para cambiar la realidad y alcanzar una igualdad sustantiva al interior de la Administración Pública Estatal.

- ✚ La contribución a la Agenda 2023, de manera particular la contribución al Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- ✚ Cumplimiento de los marcos normativos mencionados en el Apartado de Marco Normativo para este Plan Institucional de Igualdad Sustantiva.

Diagnóstico

Se aplicó un cuestionario diagnóstico (ver anexo 1) dirigido al personal administrativo y académico que labora al interior de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla para conocer su percepción respecto de temas relacionados con la igualdad sustantiva, violencia de género, discriminación, acoso laboral y acoso sexual, el cual con base en los resultados obtenidos (ver anexo 2), permitió detectar las oportunidades de mejora y las líneas de acción a aplicarse en el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva 2022-2024 de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, tendientes a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo

Fomentar y fortalecer de manera permanente las actitudes de respeto, igualdad de derechos e inclusión de género en toda nuestra comunidad universitaria. Esto se logrará mediante la difusión, sensibilización y retroalimentación con las áreas administrativas y académicas, basadas en los valores y principios establecidos en este plan. El propósito final es consolidar una igualdad sustantiva institucional que influya positivamente a nivel familiar y social en la vida de toda nuestra comunidad.

Temáticas del Plan

Se establecen las temáticas del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva 2022-2024 enfocadas a igualdad de género, violencia de género, discriminación, acoso laboral y sexual:

1

Promover la sensibilización y cultura.

2

Promover el desarrollo profesional mediante habilidades y competencias.

3

Reclutamiento y selección del personal garantizando la igualdad en los perfiles y necesidades de la Universidad.

4

Salud laboral física, psicológica y emocional.

5

Concientizar la Responsabilidad Social y Sustentable.

6

Prevención de violencia, discriminación y/o acoso laboral.

7

Fortalecer los canales de comunicación y difusión institucionales.

Derivado de lo anterior, se presentan los objetivos específicos y las principales líneas de acción a seguir:

Objetivo 1:

Impulsar acciones para concientizar y prevenir la violencia de cualquier tipo, así como respetar los derechos humanos de todas y todos.

Líneas de Acción:



Crear un Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia Laboral y Violencia de Género al interior de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. (Temática 6).

Responsable: Departamento de Asesorías y Tutorías



Conmemorar cada año, el 8 de marzo el Día Internacional de la Mujer; así como el Día Internacional de la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres el 25 de noviembre. (Temáticas 1,6 y 7).

Responsable: Departamento de Asesorías y Tutorías



Promocionar la campaña “No estás sola” al interior de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. (Temática 6).

Responsable: Departamento de Asesorías y Tutorías



Publicar post del día Naranja los días 25 de cada mes en los medios de comunicación institucionales por la Igualdad de género y el uso de lenguaje incluyente (Temática 6).

Responsable: Departamento de Asesorías y Tutorías.

Objetivo 2:

Promover la igualdad laboral y el empoderamiento económico de las mujeres en el sector educativo.

Líneas de Acción:



En coordinación con el Departamento de Recursos Financieros y Humanos y demás áreas involucradas actualizar los procesos de selección y contratación, incluyente e igualitaria, en el Manual de Procedimientos que permita la paridad de género tanto del personal docente como del administrativo. (Temática 3).

Responsable: Departamento de Recursos Financieros y Humanos



Promover oportunidades de desarrollo profesional para mujeres docentes y administrativas en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. (Temática 2).

Responsable: Departamento de Recursos Financieros y Humanos



Impulsar la paridad en los proyectos internos de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, siempre incluyendo a, por lo menos, una mujer en cada uno. (Temática 1).

Responsable: Secretaría Académica



Promover y verificar que todos los documentos emitidos por la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla contengan lenguaje inclusivo y no sexista (Temáticas 7).

Responsable: Departamento de Vinculación



Sensibilizar al personal docente y administrativo en la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; así como en la NOM-035-STPS-2018 “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: Identificación, análisis y prevención”.

Responsable: Departamento de Recursos Financieros y Humanos / Departamento de Asesorías y Tutorías.

Objetivo 3:

Construir una cultura institucional al interior de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla libre de violencia laboral, acoso sexual y discriminación por razones de género, que permita promover la igualdad sustantiva.

Líneas de Acción:



Realizar un diagnóstico y/o encuesta en materia de igualdad sustantiva, clima organizacional, igualdad laboral y no discriminación en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. (Temática 1).

Responsable: Departamento de Recursos Financieros y Humanos



Crear un ambiente laboral adecuado mediante actividad física para todo el personal docente y administrativo. (Temáticas 4).

Responsable: Departamento de Vinculación



Difundir en redes sociales, medios de comunicación internos y de fácil acceso para la Comunidad Universitaria **las temáticas de la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla**, así como las acciones implementadas por la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla. (Temática 1 y 7)

Responsable: Departamento de Vinculación



Diseñar un programa de capacitación en materia de igualdad sustantiva para todo el personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, impartido por personal de la Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla. (Temática 1,2 y 7).

Responsable: Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva.

Indicadores con Perspectiva de Género

Mediante acciones conducentes y medibles, se plantean 8 indicadores para evaluar las condiciones relacionadas a los 3 objetivos planteados.

Objetivo 1:

Impulsar acciones para erradicar y prevenir la violencia de cualquier tipo, así como respetar los derechos humanos de todas y todos.



Indicador: Número de evaluaciones de percepción de clima laboral, no discriminación y violencia al interior de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Descripción: Aplicación del cuestionario de percepción de clima laboral, igualdad laboral y no discriminación a todo el personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Objetivo 2:

Promover la igualdad y el empoderamiento económico de las mujeres en el sector educativo.



Indicador: Porcentaje de mujeres laborando en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Descripción: Promover la paridad de género, se identificará el porcentaje de mujeres activas en la plantilla en la UPMP.



Indicador: Porcentaje de mujeres en cargos directivos activos respecto al total de Direcciones, Subdirecciones, Jefaturas de Departamento de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Descripción: Promover la paridad de género, se identificará el porcentaje de mujeres en cargos directivos activos respecto al total de Direcciones, Subdirecciones, Jefaturas de Departamento en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.



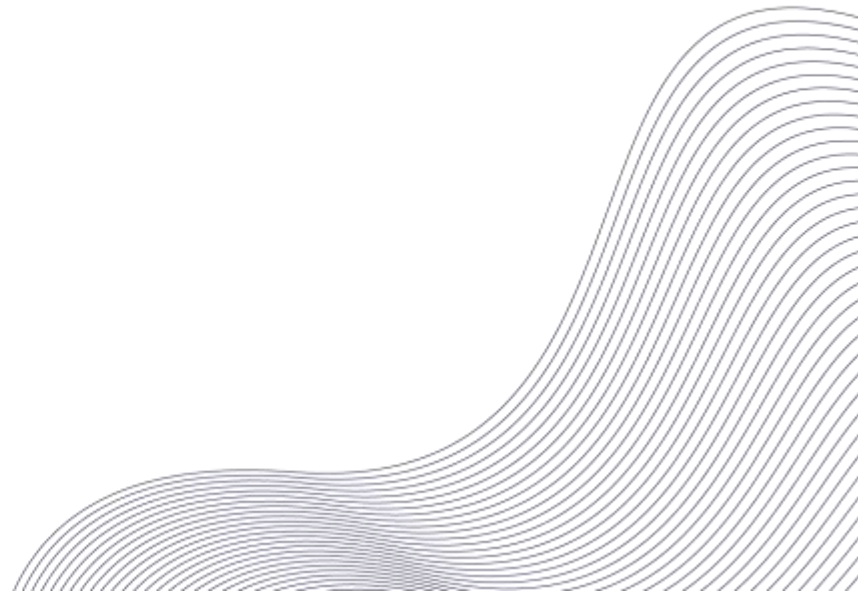
Indicador: Porcentaje de circulares memorándums, oficios, convocatorias, medios de comunicación institucionales enviados por cualquier Unidad Administrativa de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, con el uso del lenguaje inclusivo y no sexista respecto al total de circulares, memorándums, oficios y convocatorias expedidas por la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Descripción: Uso de lenguaje inclusivo o no sexista en circulares, memorándums, oficios, convocatorias, medios de comunicación institucionales de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.



Indicador: Porcentaje de contrataciones llevadas a cabo de acuerdo con el Procedimiento de Selección y Contratación con Perspectiva de Género respecto a las realizadas.

Descripción: Contrataciones llevadas a cabo de acuerdo con el Procedimiento de Selección y Contratación con Perspectiva de Género que se generará 2022- 2024, respecto a las realizadas.



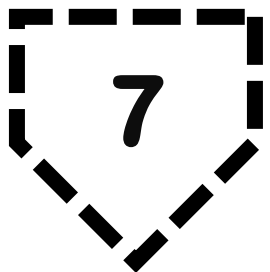
Objetivo 3:

Construir una cultura institucional al interior de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla libre de violencia laboral, acoso sexual y discriminación por razones de género, que permita promover la igualdad sustantiva.



Indicador: Número de publicaciones de salud física, psicológica, emocional que mejoren el bienestar del personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Descripción: Elaboración y difusión de carteles, flyers, etc. para promover las medidas de salud físicas, psicológicas, emocionales que mejoren el bienestar del personal femenino de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.



Indicador: Porcentaje de participantes mujeres docentes en los proyectos de investigación realizados en la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Descripción: Total de Participantes en proyectos de investigación entre número de proyectos de investigación en los que se considere y promueva la igualdad sustantiva como criterio de evaluación.



Indicador: Porcentaje de personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla capacitado en temas de igualdad sustantiva.

Descripción: Personal docente y administrativo que recibe capacitaciones, pláticas y talleres sobre igualdad sustantiva y sensibilización respecto del total de personal docente y administrativo de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla.

Presupuesto con Perspectiva de Género

La Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla con el objetivo de alcanzar la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres que laboran al interior de la universidad, implementará acciones a fin de disminuir las brechas existentes entre el personal docente y administrativo.

Lo anterior se alcanzará, asignando recursos para dar continuidad a la contratación incluyente e igualitaria, a la capacitación en temas de fortalecimiento de la igualdad sustantiva y aplicación de encuestas de clima laboral, igualdad laboral y no discriminación, así como estrechando lazos con la Secretaría de Igualdad Sustantiva para cumplir con la Normatividad en materia de igualdad sustantiva.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Igualdad Sustantiva 2022-2024 de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla se realizará de la siguiente manera:

Seguimiento: Se generarán, por el área responsable de su instrumentación, informes trimestrales que deberán contener el objetivo, el indicador, una descripción de las actividades realizadas, un breve análisis y evidencia fotográfica de las mismas para conocer el grado de avance de los indicadores propuestos.

Evaluación: Que, de la recopilación de los informes trimestrales, la Unidad de Igualdad Sustantiva, anualmente analizará los resultados que arrojen los indicadores y determinará la viabilidad de estos y/o en su caso la modificación o mejora ante los cambios institucionales que se presenten.

Referencias

Secretaría de Igualdad Sustantiva (2021), *Manual para la Instalación de Unidades de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla*.

Secretaría de Igualdad Sustantiva (2021), *Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla*.

Glosario

Acciones Afirmativas. - Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres.

Acoso laboral. - Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Acoso sexual. - Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Alineación. -La alineación consiste en identificar los programas, objetivos, estrategias o líneas de acción a las que se está contribuyendo tanto a nivel nacional como estatal. Para ello se considera el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal de Desarrollo y el Programa Sectorial o Institucional Federal que corresponda.

Clima laboral. - Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. - Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de

trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Derechos humanos. - Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación.- Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Entorno Organizacional Favorable.- Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Estrategia. - Es el conjunto de acciones perfectamente delimitadas que fungen como marco de actuación para alcanzar el objetivo establecido de manera previa.

Género. - Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual. - Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad.- Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual,

estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de Género. - Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familia.

Igualdad Sustantiva. - Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Inclusión. - Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Indicador. - Son instrumentos de medición que sirven para la obtención de objetivos y metas planteadas en relación con los impactos, resultados y productos obtenidos.

Lenguaje Incluyente. - Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no sexista. - Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Línea de acción. - Son proyectos, planes, programas y acciones que se realizarán a lo largo del periodo de gobierno, de acuerdo al objetivo y la estrategia definida en cada programa estratégico por eje.

Objetivo General. - Es la descripción objetiva de la transformación constante y progresiva de las condiciones del entorno, que se pretende alcanzar a través de las acciones que se emprendan.

Perspectiva de Género. - Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Violencia contra las mujeres. - Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia Institucional. - Son los actos u omisiones de las y los funcionarios públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral y docente. - Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Anexo 1 Cuestionario Diagnóstico



Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación (UPMP)

El presente cuestionario, es una herramienta de medición del clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para las personas participantes.

Seleccione la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

planeacion.evaluacion@metropoli.edu.mx [Cambiar cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Sexo *

- Mujer
- Hombre

Edad *

- 15 a 29
- 30 a 39
- 40 a 49
- 50 a 59
- 60 y más

Estado civil o conyugal *

- Soltera/o
- Casada/o
- Unión libre
- Divorciada/o
- Viuda/o

Años de antigüedad en el centro de trabajo *

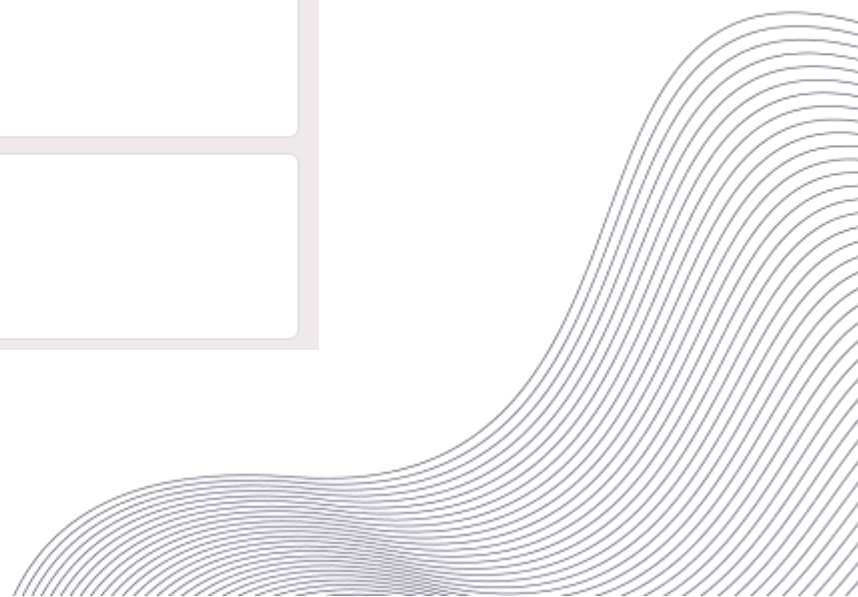
- Menos de un año
- De 1 a 3 años
- De 4 a 9 años
- Más de 10 años

Escolaridad *

- Sin escolaridad
- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato o preparatoria
- Carrera técnica
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

Horario de trabajo *

Tu respuesta _____



Tipo de plaza *

- Base
- Confianza
- Honorarios
- Otros: _____

Tiene alguna discapacidad *

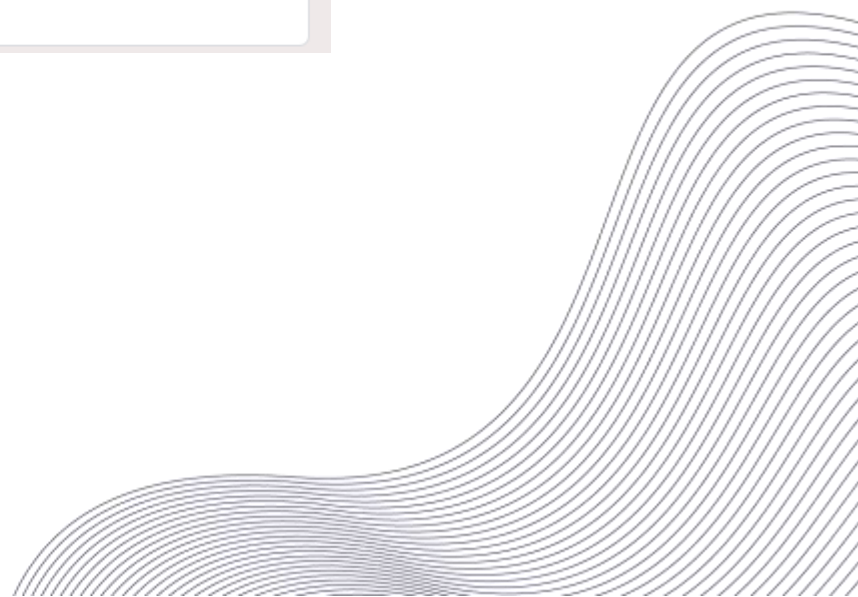
- Sí
- No

Sección sin título

Para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria

Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población (Diversidad sexual, indígenas, afrodescendientes, adultos mayores) *

- Sí
- No



Sección sin título

En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación *

- Sí
- No
- No sé

En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta *

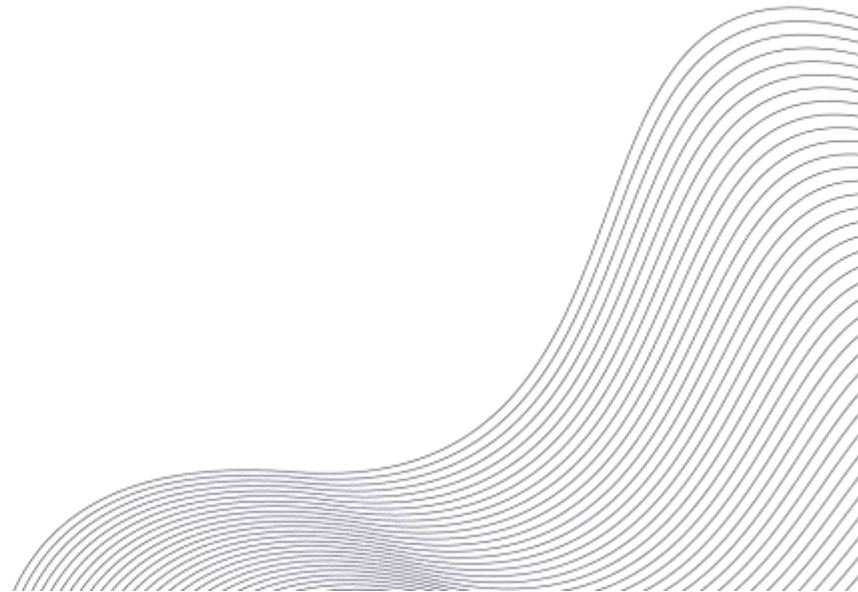
- Sí
- No
- No sé

En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación *

- Sí
- No
- No sé

En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral *

- Sí
- No
- No sé



Reclutamiento y selección de personal

1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales *

- Sí
- No

2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes *

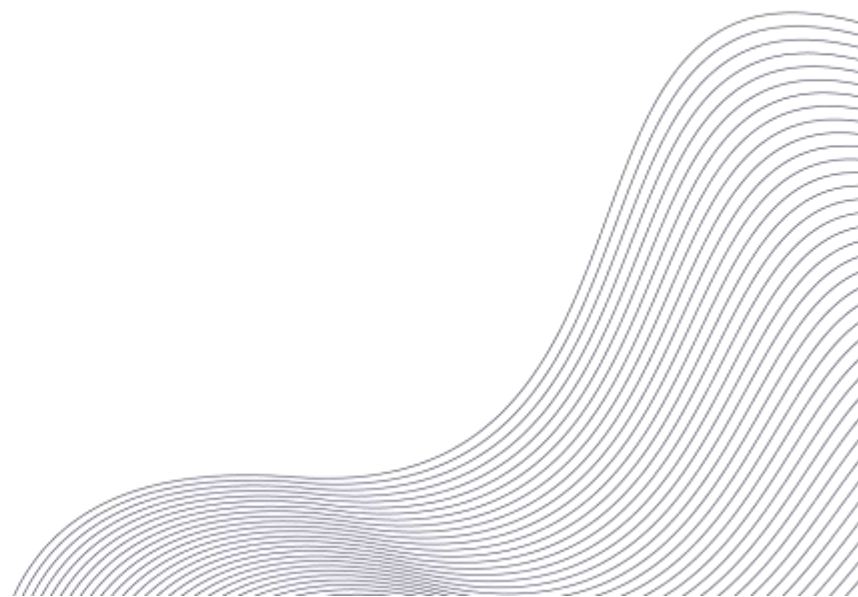
- Sí
- No

3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante *

- Sí
- No

4. Para su contratación fue determinante su apariencia física *

- Sí
- No



Formación y capacitación

5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben *
unas cuantas personas privilegiadas

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de
ascenso y capacitación *

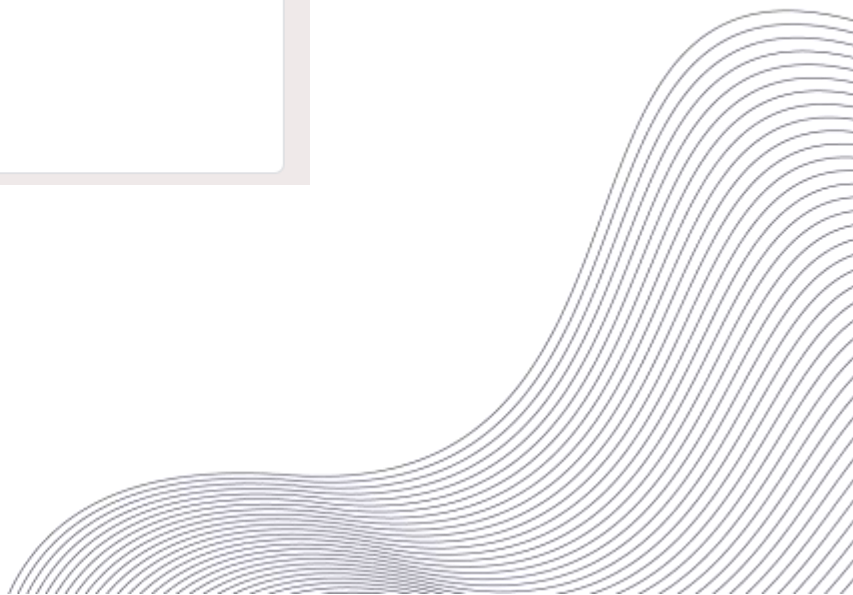
- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia
de igualdad laboral y no discriminación *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



Permanencia y ascenso

9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona *

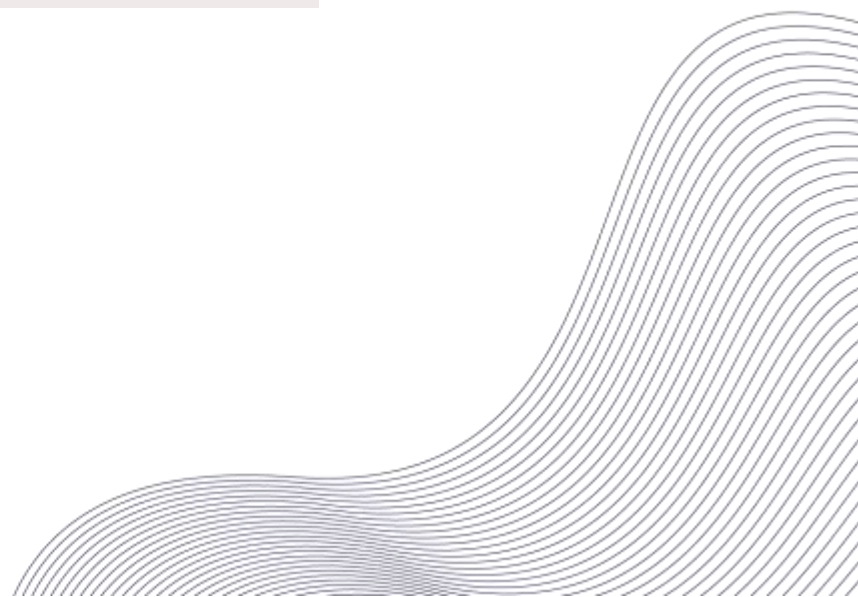
- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades *
para ocupar puestos de decisión

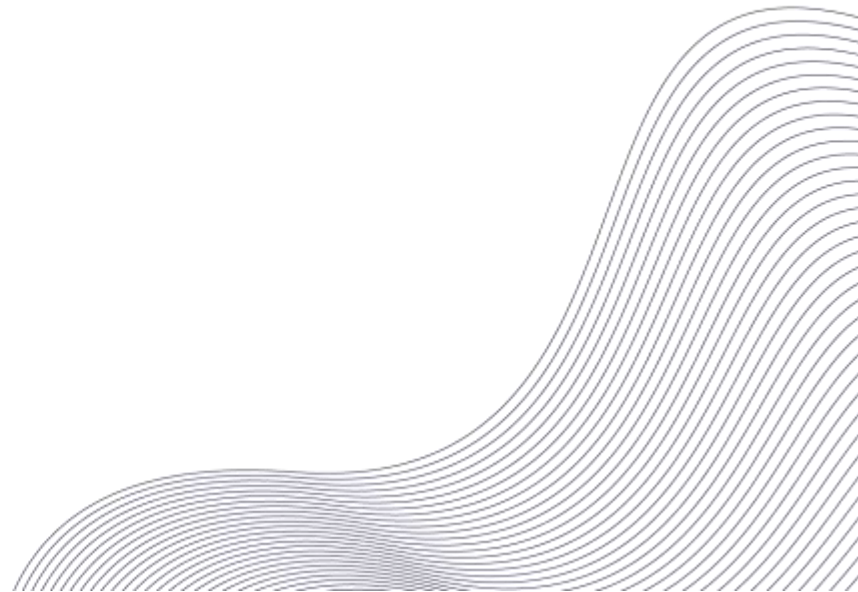
- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de
desempeño del personal *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima hostil *

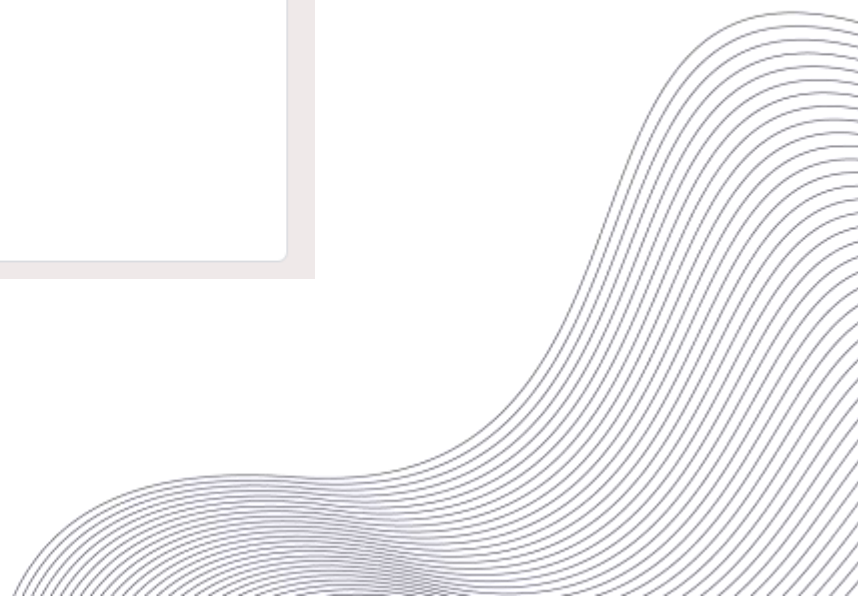
- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija o hijo *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



19. En su centro de trabajo la licencia por paternidad se otorga por más de cinco días *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros. *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo? *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

23. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



Clima laboral libre de violencia

24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes *
logran privilegios

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato
digno *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

27. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades
dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión
personal *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal *
o les faltan el respeto a sus compañeros/as, colegas o subordinados/as

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas * que sufren un trato inferior o de burla

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación * con el personal

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas * con los más bajos niveles de sueldo

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción * de la igualdad laboral y no discriminación

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeros/as, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa *

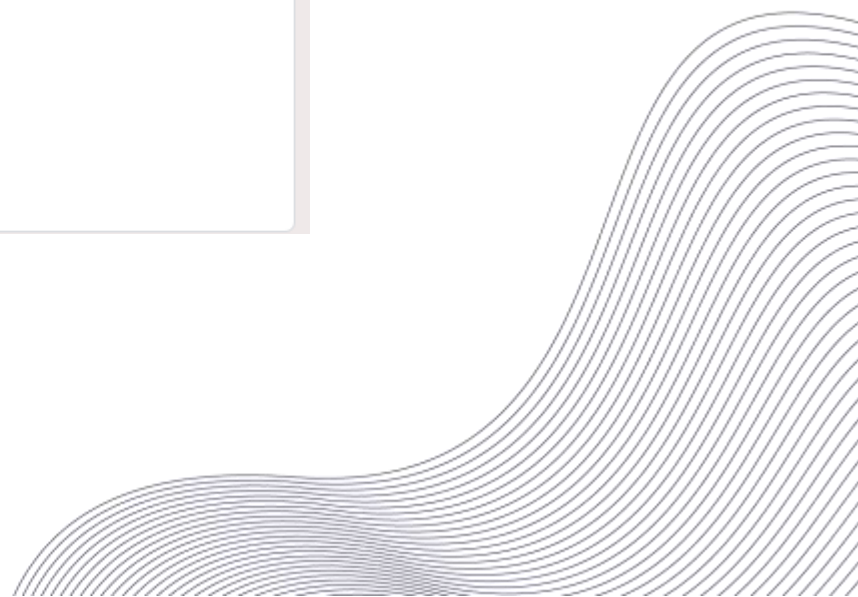
- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



Acoso y hostigamiento

38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales *

- Sí
- No

39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual *

- Sí
- No

40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado *

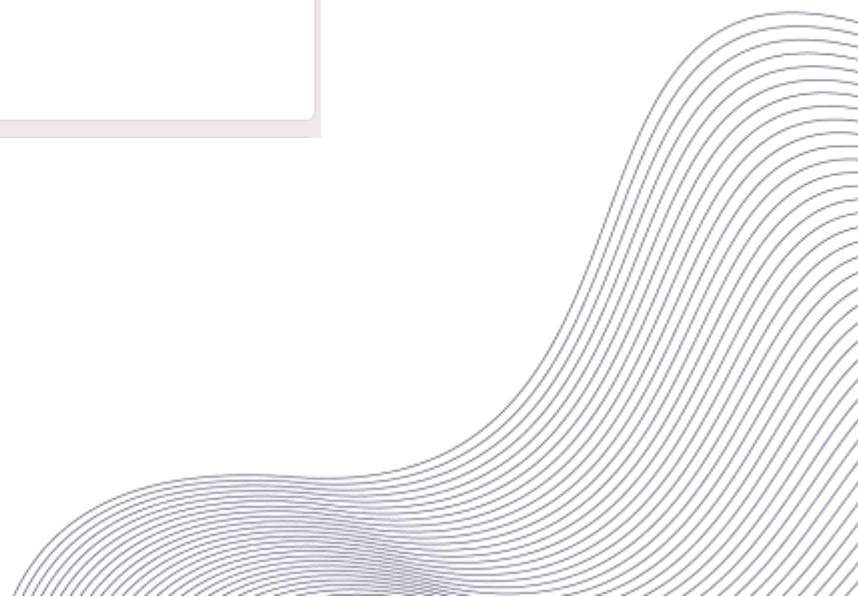
- Sí
- No

41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales *

- Sí
- No

42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales *

- Sí
- No



43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo *

- Sí
- No

44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes *

- Sí
- No

45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo *

- Sí
- No

Accesibilidad

46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficina, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros) *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

Respeto a la diversidad

51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

Condiciones generales de trabajo

53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación *

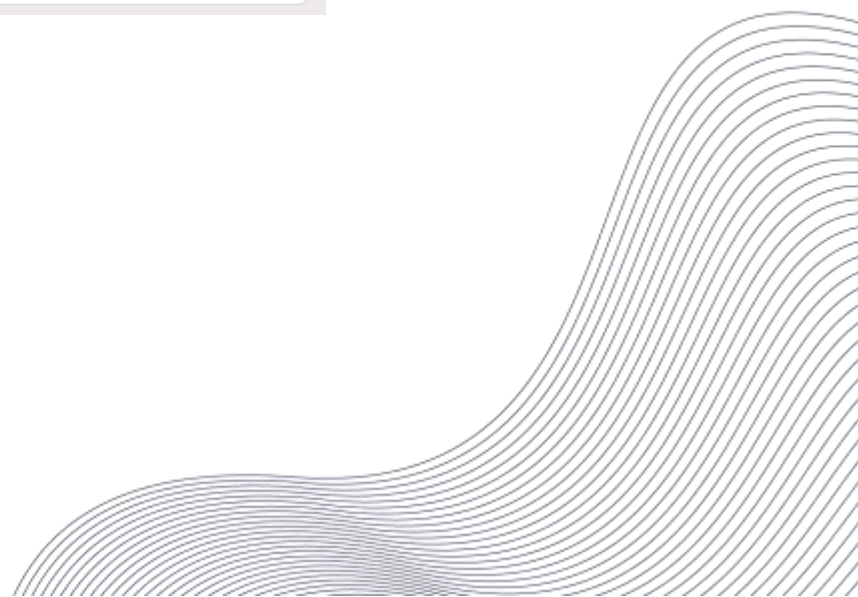
- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre

56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad y otras características personales *

- Nunca
- Algunas veces
- Con frecuencia
- Siempre



Anexo 2 Resultados

El presente Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación UPMP 2024 es una herramienta de medición del clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos que conforman la comunidad docente y administrativa de la Universidad Politécnica Metropolitana de Puebla, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

METODOLOGÍA

Se aplicó un cuestionario digital conformado por **56 ítems** distribuidos en **9 apartados**, los cuales iban seguidos por una serie de respuestas de opción múltiple que permitieron conocer el grado de satisfacción que tiene la comunidad docente y administrativa de esta Universidad, detectando áreas de oportunidad para así, garantizar la mejora continua de nuestra institución, con una duración promedio de respuesta de **20 minutos**.

APARTADOS DE REFERENCIA

- Reclutamiento y Selección de Personal
- Formación y Capacitación
- Permanencia y Ascenso
- Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal
- Clima Laboral Libre de violencia
- Acoso y Hostigamiento
- Accesibilidad
- Respeto a la Diversidad
- Condiciones Generales de Trabajo

ESCALA DE VALORACIÓN

Para solicitar al encuestado la expresión de su grado de acuerdo/desacuerdo con cada declaración del cuestionario, se aplicaron dos criterios de evaluación con base en el apartado a atender.

- Si / No
- Nunca / Algunas Veces / Con Frecuencia / Siempre

POBLACIÓN ENCUESTADA

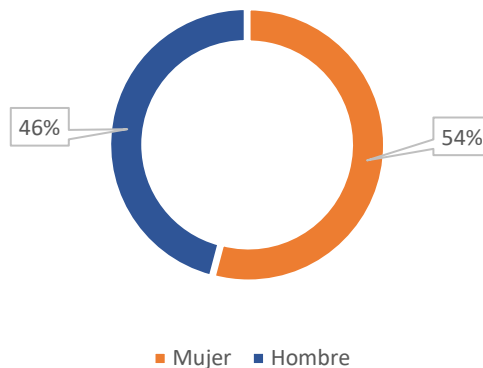
Participaron **85 docentes y administrativos** de una meta de **106 servidores públicos**, logrando un porcentaje de participación del **80.19%**, logrando la representatividad estadística de los datos con un tamaño de muestra superior al requerido (83 participantes) para un **nivel de confianza del 96%** con un **margen de error del 5%**.

ESCALA E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

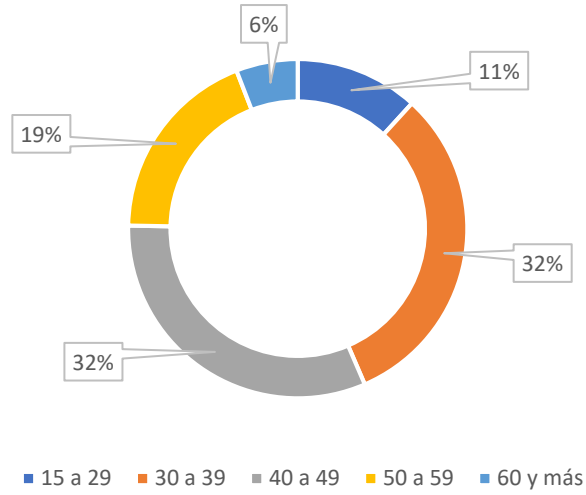
Código de Color	Interpretación
0-33%	Las condiciones laborales y el entono de trabajo impactan negativamente sobre la motivación productividad, permanencia y calidad de vida del personal.
34-66%	Las condiciones laborales y el entono de trabajo impactan mínimamente, de forma positiva, sobre la motivación productividad, permanencia y calidad de vida del personal
67-100%	Las condiciones laborales y el entono de trabajo impactan positivamente y de forma significativa sobre la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.

NIVELES DE PARTICIPACIÓN

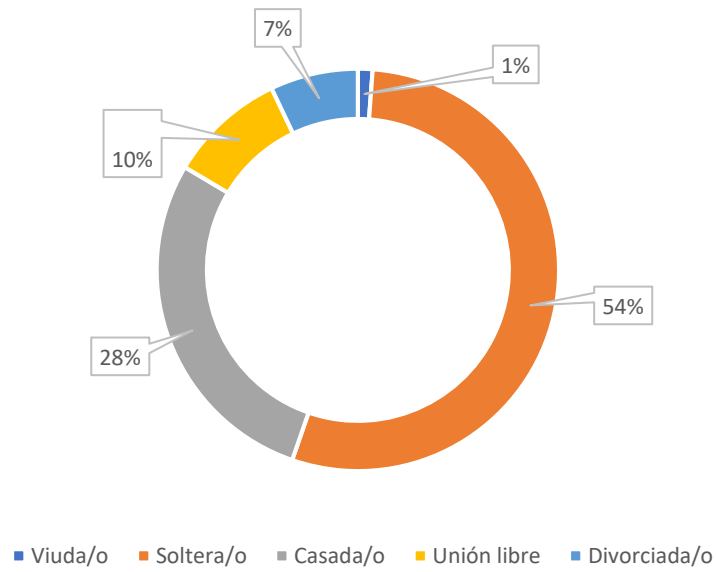
Participación por Sexo



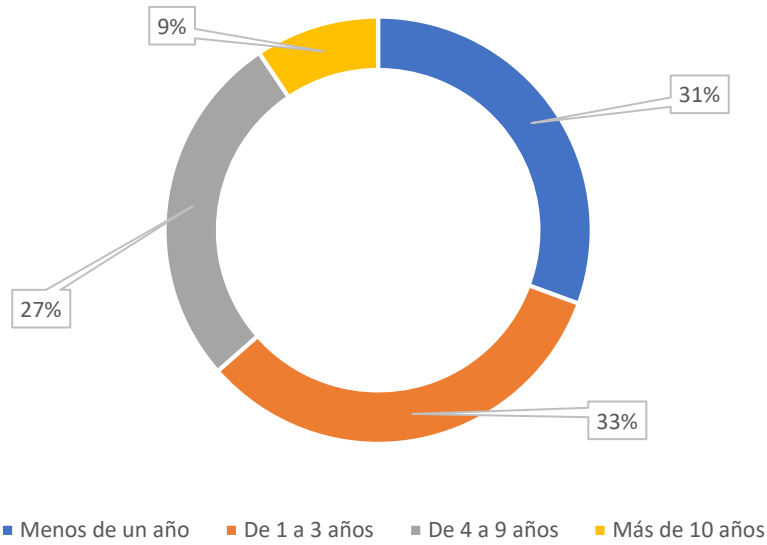
Participación por Edad



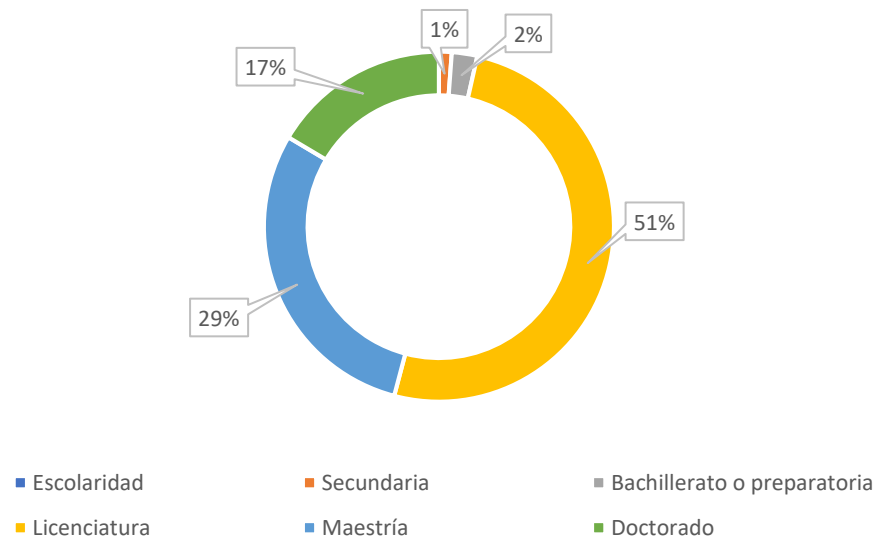
Participación por Estado Civil



Participación por Años de Antigüedad

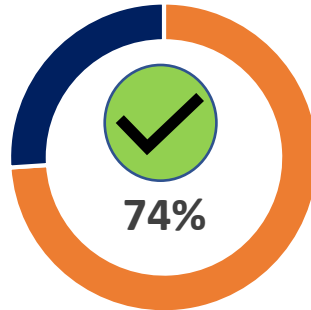


Participación por Escolaridad

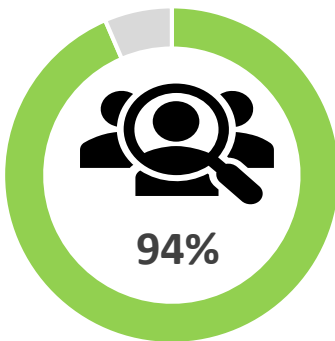


RESULTADOS GENERALES

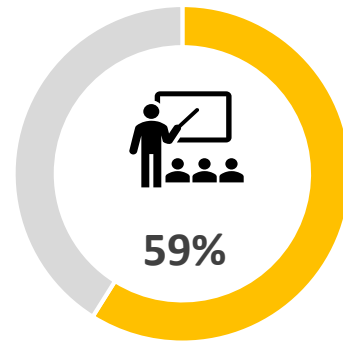
Calificación Global



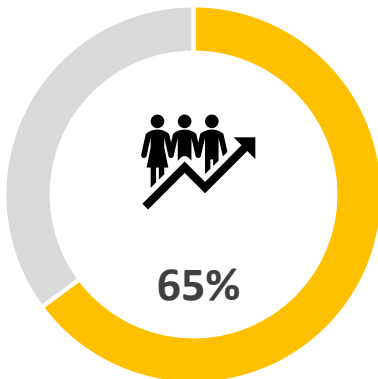
Reclutamiento y Selección de Personal



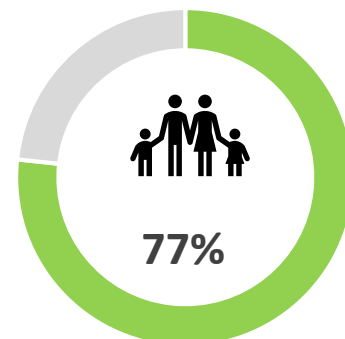
Formación y Capacitación



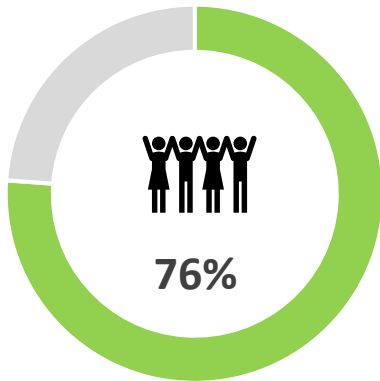
Permanencia y Ascenso



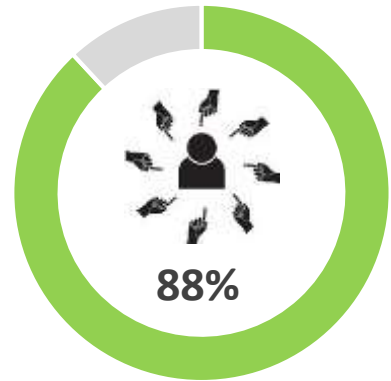
Corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal



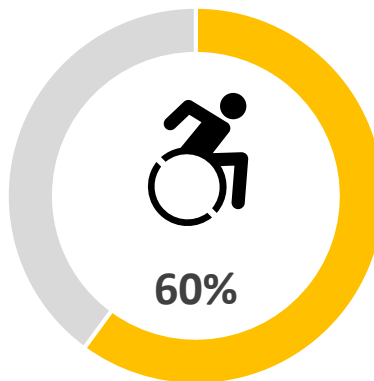
Clima Laboral Libre de Violencia



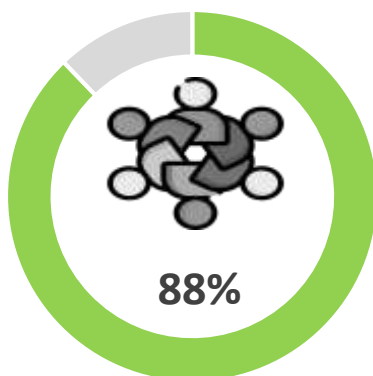
Acoso y Hostigamiento



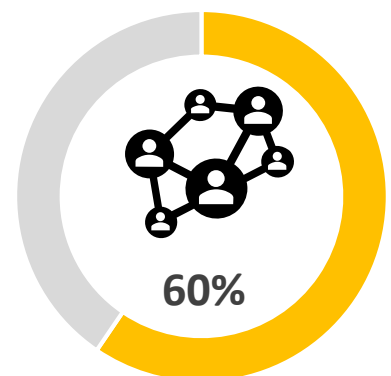
Accesibilidad



Respeto a la Diversidad



Condiciones Generales de Trabajo

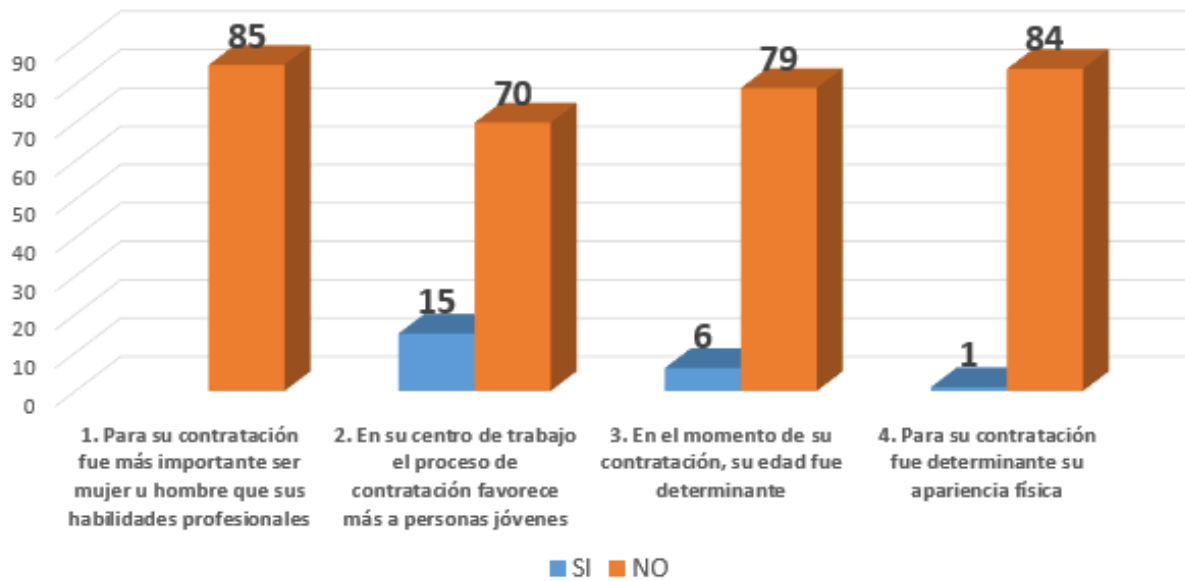


RANKING DE PREGUNTAS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL			
	SI	NO	
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales	0	85	255
	0	255	
2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes	15	70	210
	0	210	
3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante	6	79	237
	0	237	
4. Para su contratación fue determinante su apariencia física	1	84	252
	0	252	
			954

Puntaje máximo:	1020
Puntaje obtenido:	954
Porcentaje:	94%

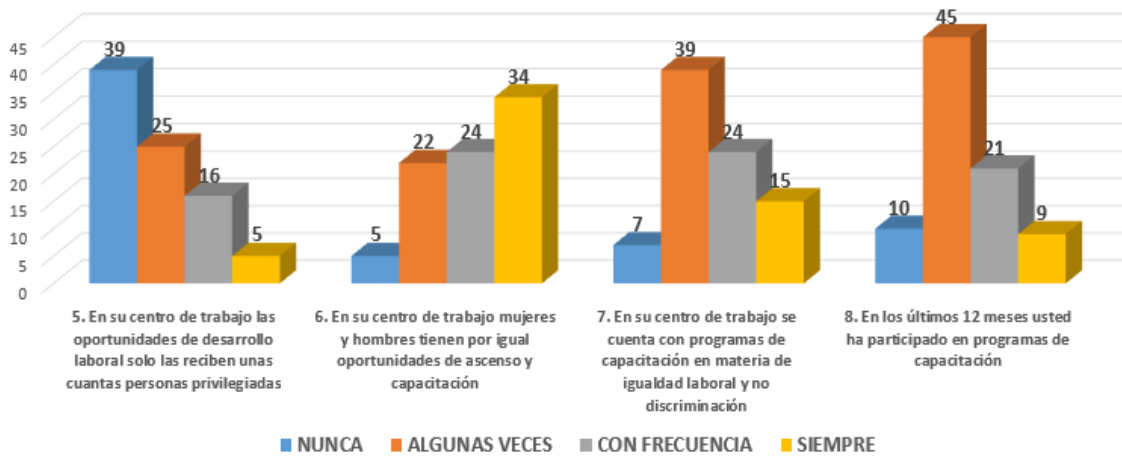
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas	39	25	16	5	183
	117	50	16	0	
6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación	5	22	24	34	172
	0	22	48	102	
7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación	7	39	24	15	132
	0	39	48	45	
8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación	10	45	21	9	114
	0	45	42	27	
					601

Puntaje máximo:	1020
Puntaje obtenido:	601
Porcentaje:	59%

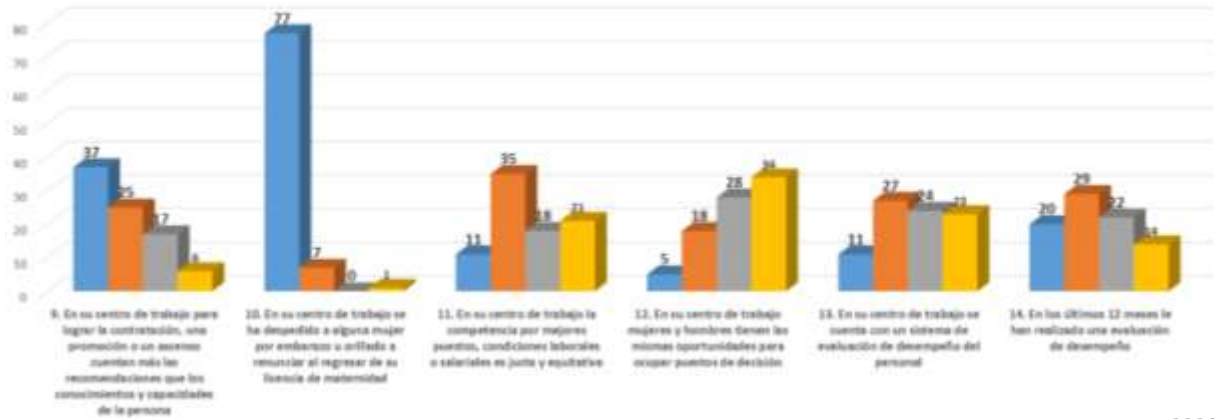
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



PERMANENCIA Y ASCENSO					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona	37	25	17	6	178
	111	50	17	0	
10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad	77	7	0	1	245
	231	14	0	0	
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa	11	35	18	21	134
	0	35	36	63	
12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión	5	18	28	34	176
	0	18	56	102	
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal	11	27	24	23	144
	0	27	48	69	
14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño	20	29	22	14	115
	0	29	44	42	
					992

Puntaje máximo:	1530
Puntaje obtenido:	992
Porcentaje:	65%

PERMANENCIA Y ASCENSO



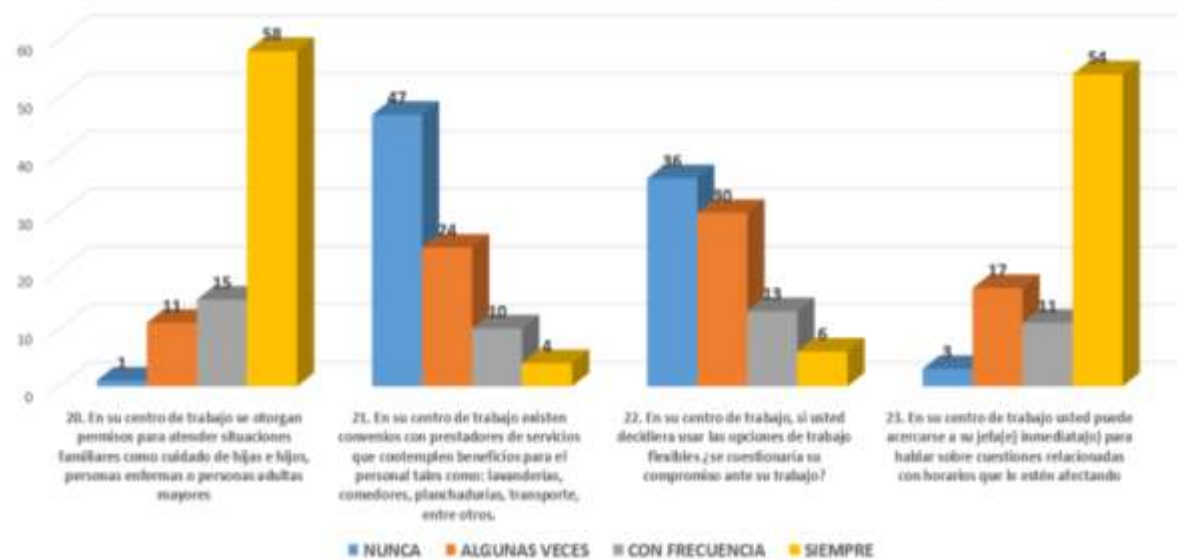
CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos	2	11	19	53	208
	0	11	38	159	
16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima hostil	80	4	1	0	249
	240	8	1	0	
17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil	73	10	1	1	240
	219	20	1	0	
18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija o hijo	1	6	19	59	221
	0	6	38	177	
19. En su centro de trabajo la licencia por paternidad se otorga por más de cinco días	6	15	18	46	189
	0	15	36	138	
20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores	1	11	15	58	215
	0	11	30	174	
21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.	47	24	10	4	56
	0	24	20	12	
22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?	36	30	13	6	181
	108	60	13	0	
23. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando	3	17	11	54	201
	0	17	22	162	
					1760

Puntaje máximo:	2295
Puntaje obtenido:	1760
Porcentaje:	77%

CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



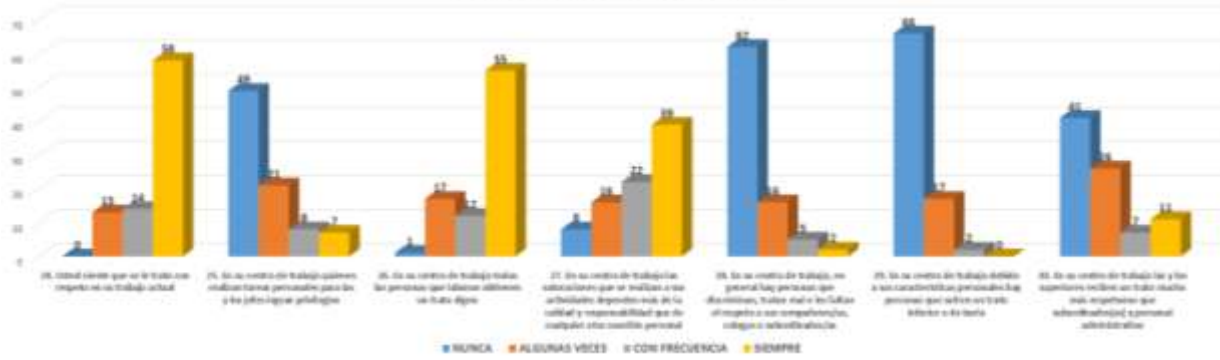
CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



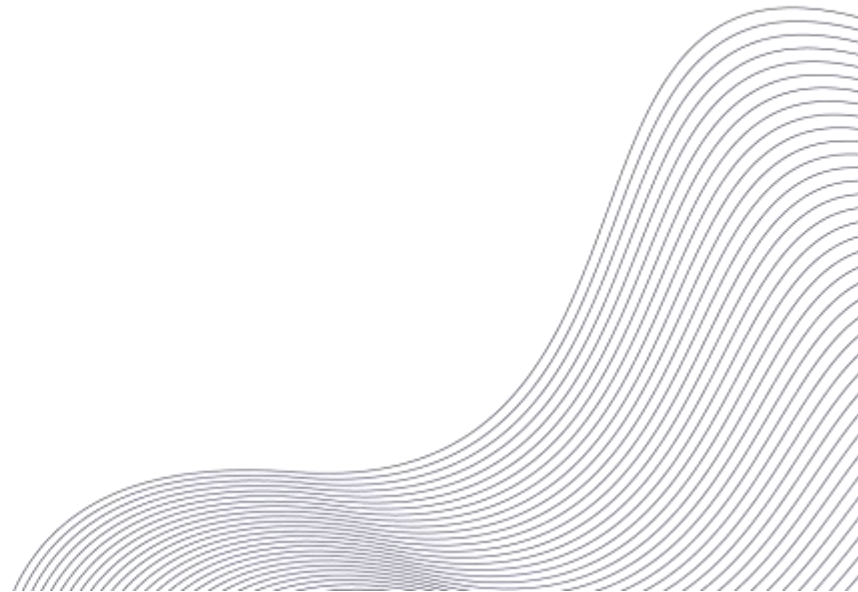
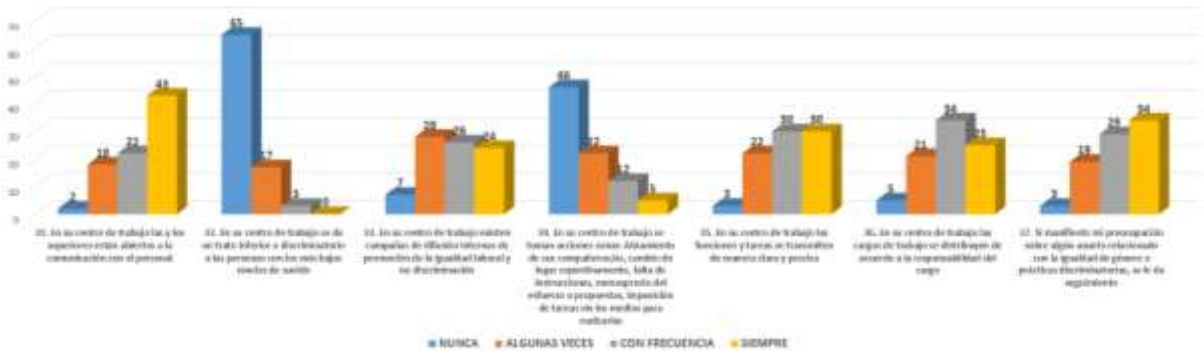
CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual	0	13	14	58	215
	0	13	28	174	
25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios	49	21	8	7	197
	147	42	8	0	
26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno	1	17	12	55	206
	0	17	24	165	
27. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal	8	16	22	39	177
	0	16	44	117	
28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeros/as, colegas o subordinados/as	62	16	5	2	223
	186	32	5	0	
29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla	66	17	2	0	234
	198	34	2	0	
30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo	41	26	7	11	182
	123	52	7	0	
31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal	2	18	22	43	191
	0	18	44	129	
32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo	65	17	3	0	232
	195	34	3	0	
33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación	7	28	26	24	152
	0	28	52	72	
34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeros/as, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas	46	22	12	5	194
	138	44	12	0	
35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa	3	22	30	30	172
	0	22	60	90	
36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo	5	21	34	25	164
	0	21	68	75	
37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento	3	19	29	34	179
	0	19	58	102	
					2718

Puntaje máximo:	3570
Puntaje obtenido:	2718
Porcentaje:	76%

CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA



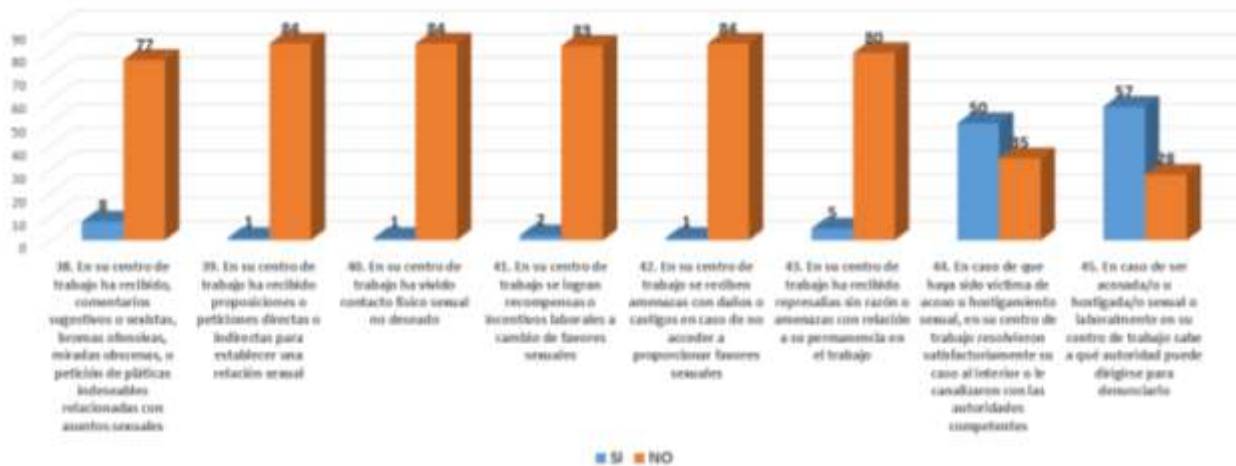
CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO			
	SI	NO	
38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales	8	77	231
	0	231	
39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual	1	84	252
	0	252	
40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado	1	84	252
	0	252	
41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales	2	83	249
	0	249	
42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales	1	84	252
	0	252	
43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo	5	80	240
	0	240	
44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes	50	35	150
	150	0	
45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo	57	28	171
	171	0	
			1797

Puntaje máximo:	2040
Puntaje obtenido:	1797
Porcentaje:	88%

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



ACCESIBILIDAD					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad	6	29	30	20	149
	0	29	60	60	
47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficina, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros)	6	29	28	22	151
	0	29	56	66	
48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima	9	25	37	14	141
	0	25	74	42	
49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras	11	22	28	24	150
	0	22	56	72	
50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista	5	18	29	33	175
	0	18	58	99	
					766

Puntaje máximo:	1275
Puntaje obtenido:	766
Porcentaje:	60%

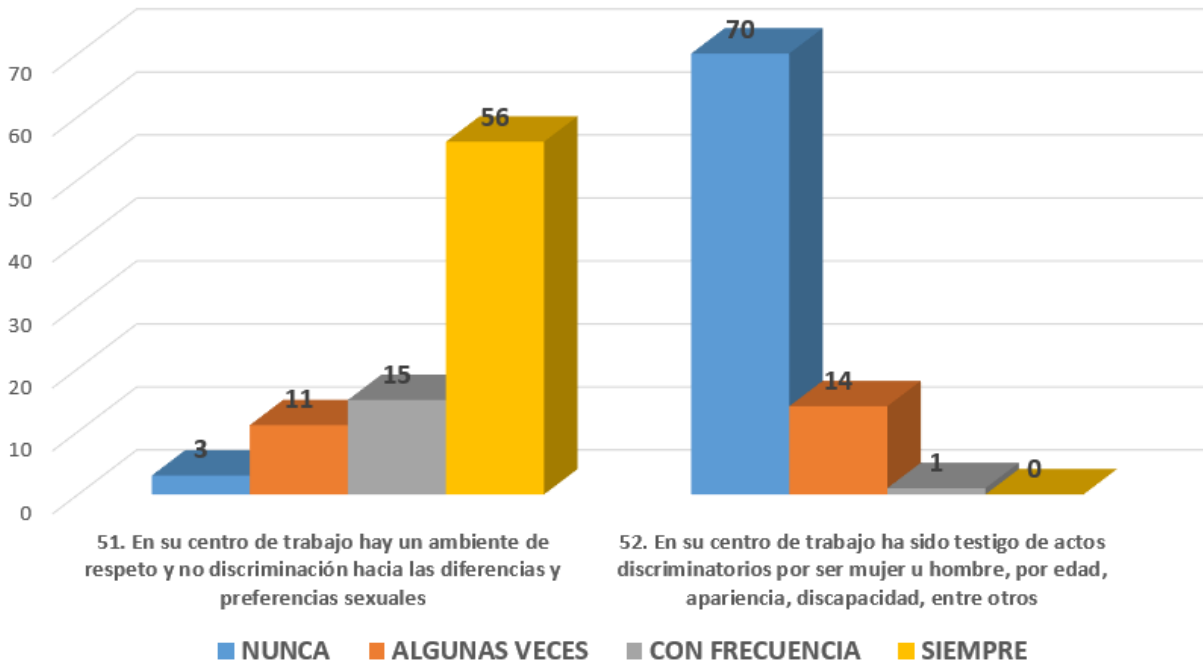
ACCESIBILIDAD



RESPETO A LA DIVERSIDAD					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales	3	11	15	56	209
	0	11	30	168	
52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros	70	14	1	0	239
	210	28	1	0	
					448

Puntaje máximo:	510
Puntaje obtenido:	448
Porcentaje:	88%

RESPETO A LA DIVERSIDAD



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO					
	NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	
53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley	18	34	19	14	114
	0	34	38	42	
54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación	0	18	50	17	169
	0	18	100	51	
55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces	2	23	30	30	173
	0	23	60	90	
56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad y otras características personales	9	19	39	18	151
	0	19	78	54	
					607

Puntaje máximo:	1020
Puntaje obtenido:	607
Porcentaje:	60%



CONCLUSIONES

El **puntaje general** de **79.53%**, refleja una evaluación positiva en cuanto a las condiciones laborales en la Universidad, destacando particularmente el área de **Reclutamiento y Selección de Personal** con el **94%**. Esto indica que los procesos de contratación son efectivos y bien valorados. Sin embargo, el área de **Formación y Capacitación** obtuvo el puntaje más bajo **59%**, lo que sugiere la necesidad de mejorar en esta área para aumentar la satisfacción y el desarrollo profesional del personal docente y administrativo.

La calificación global sugiere que, aunque las condiciones laborales son en general favorables, existen áreas específicas que requieren atención para mejorar la motivación, la productividad, la permanencia y la calidad de vida del personal docente y administrativo. Fortalecer el programa de capacitación podría ser una estrategia clave para lograr un impacto positivo en estos aspectos.

En el apartado **Permanencia y Ascenso** se identificó un puntaje del **65%**, lo que indica que hay oportunidades significativas de mejora en este ámbito. Este resultado sugiere que, si bien algunos empleados pueden estar satisfechos con las oportunidades de permanecer y avanzar dentro de la Universidad, otros pueden sentirse estancados o insatisfechos con las posibilidades de desarrollo y ascenso profesional.

La Universidad podría considerar el reconocer y recompensar al alto desempeño laboral, y crear un ambiente de trabajo más inclusivo y motivador, coadyuvando de esta manera a aumentar el compromiso y satisfacción del personal docente y administrativo.

El apartado **Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal** obtuvo un puntaje del **77%**, lo que indica que la Universidad tiene prácticas relativamente positivas en términos de apoyar el equilibrio en el trabajo, la familia y la vida personal de la comunidad docente y administrativa.

En lo correspondiente al apartado de **Clima laboral** se alcanzó un puntaje de **76%**, lo que sugiere que la Universidad tiene un ambiente de trabajo generalmente positivo, aunque existen áreas que podrían mejorarse para aumentar la satisfacción y el bienestar del personal docente y administrativo.

Para mejorar, en el apartado de Clima Laboral la Universidad podría considerar: Fortalecer la comunicación entre todas las unidades administrativas y organizar actividades que promuevan la cohesión de la comunidad docente y administrativa y fortalezcan las relaciones interpersonales.

En el apartado de **Acoso y Hostigamiento** se observa un puntaje de **88%**, lo que refleja una gestión eficaz en la prevención y manejo del acoso y el hostigamiento, indicando que el personal docente y administrativo se siente seguro y respetado en su entorno laboral.

El apartado **Accesibilidad** obtuvo un puntaje del **60%**, lo que indica que hay desafíos significativos en términos de accesibilidad, sugiriendo que no todas las instalaciones y servicios son accesibles para personas con discapacidades.

En lo correspondiente al apartado de **Respeto a la Diversidad** se alcanzó un puntaje de **88%**, lo cual refiere que en la Universidad se valora y respeta la diversidad, creando un ambiente inclusivo para toda la comunidad.

Finalmente, el apartado **Condiciones Generales** reporta un puntaje del **60%**, lo cual sugiere que hay aspectos laborales que necesitan ser mejorados para asegurar un entorno de trabajo óptimo.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Robustecer el programa de capacitación del personal.
- Reconocer y recompensar el desempeño laboral.
- Reforzar las estrategias de corresponsabilidad que se tienen implantadas.
- Fortalecer la comunicación para asegurar que todo el personal docente y administrativo se encuentra informado y se siente escuchado.
- Organizar actividades que promuevan la cohesión del equipo y fortalezcan las relaciones interpersonales.
- Involucrar al personal docente y administrativo en la identificación de problemas y en la propuesta de soluciones.
- Implementar mejoras en las instalaciones para asegurar que sean accesibles para todas y todos.
- Mejorar las condiciones laborales para forjar un mayor sentido de pertenencia.

Implementar estas recomendaciones contribuirá a fortalecer las condiciones laborales y el bienestar general del personal docente y administrativo. Esto puede tener un impacto positivo en la motivación, productividad, permanencia y calidad de vida del personal.



+52 222 5825 222

Calle Popocatepetl s/n Col. Tres Cerritos
Puebla, Pue. C.P. 72480

www.metropoli.edu.mx